

# Le SICTAME-CGC vous informe

9 Avril 2002

## Chroniques de la négociation « Rémunération » n°4 – Analyse des propositions de la Direction

Alors que la négociation sur les Rémunérations vient de s'achever et que la Direction s'apprête à proposer à **ceux qui le souhaitent de passer de l'employeur Elf EP chez l'employeur TFE SA**, l'objectif de ce document est de faire le point sur les propositions de la Direction et de présenter certaines des contre-propositions défendues par le SICTAME-CGC.

Face à l'étendue de toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles contribuant à générer les éléments de rémunération, le groupe de travail initial a été scindé en deux. Le premier, dénommé « **Rémunérations** », animé par Jean-Jacques Guilbaud, a conservé l'objectif initial de négocier un socle commun « Pétrole » bâti sur la CCNIP et de définir les modalités de passage du Statut du Mineur vers ce socle commun CCNIP. Ces modalités sont désignées sous le vocable de « passerelles ». Le second groupe, animé par François Carcaud-Macaire et dénommé « **Dispositifs Divers** » s'attache à harmoniser le reste des dispositions. Sous cette dénomination anodine se cachent des sujets d'importance tels que la mobilité France, l'indemnisation des missions, le temps partiel, le protocole de départ en retraite, les horaires flexibles, etc.

Dès les premières réunions la Direction nous a présenté ses grands principes directeurs :

- Bâtir les dispositifs dans le cadre de protocoles,
- Concevoir le changement de statut comme un acte volontaire,
- Garantir que le changement de statut ne soit pas l'occasion de perte de rémunérations, tant au moment du passage qu'ultérieurement en comparant la situation qu'aurait eu le salarié s'il était resté dans son statut d'origine.

**Nous apprécierons dans le présent document le respect de ces principes.**

**Un passage en force par la voie réglementaire serait un constat d'échec pour la Direction.**

### Le Socle commun :

Il s'agit ici de dispositifs complémentaires s'appliquant aux salariés régis par la Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole\*. Ces dispositifs concernent les thèmes suivants :

- **Classification des emplois EP** : Il s'agit d'introduire les métiers de l'EP dans des grilles de classement CCNIP. Un travail important de vérification doit confirmer la pertinence du classement proposé. Nous nous interrogeons toujours sur la façon dont les salariés de l'EP Total, oubliés par la convention collective, ont pu être équitablement gérés ? Sans classification conventionnelle reconnue et négociée, leur position relève uniquement de l'arbitraire hiérarchique !
- **Ancienneté OETAM** : La Direction campe sur une majoration limitée à **20%**, à raison de **1% du mini du coefficient par année d'ancienneté**. Les salariés d'EAF étant à 18% et ceux d'Elf EP à 26%, le SICTAME-CGC a proposé une moyenne de 22%, avec une compensation pour les salariés d'Elf-EP. Cette proposition raisonnable a été rejetée.
- **Ancienneté cadre** : Refus catégorique de toute prise en compte pour raisons idéologiques de la Direction.

**Les pertes d'ancienneté, 6% pour les OETAM et 26% pour les cadres, doivent faire l'objet d'indemnisation.**

Plus généralement, nous ne souhaitons pas nous en remettre entièrement pour l'évolution de rémunération ou de carrière des salariés, cadres ou non cadres, au seul pouvoir régalien de la hiérarchie. Nous savons tous que la cooptation traîne son catalogue d'avatars et d'injustices : délit de faciès, prime de servilité, faveurs de courtisanerie, etc.

**Nous revendiquons qu'un glissement ancienneté/technicité minimal soit garanti chaque année.**

- **Rythme de paiement** : La Direction propose 13 mois. La rémunération mensuelle serait donc le treizième de la rémunération annuelle à l'exception des mois de juin et décembre où il serait versé un demi-mois supplémentaire. Cette proposition est globalement neutre pour les salariés d'Elf-EP. Les OETAM des raffineries d'EAF (Elf Antar France) voient leur rémunération passer de 13,48 à 13,77 mois soit une augmentation annuelle de 2,15%. Lorsqu'elle craint un conflit, la Direction sait se montrer généreuse.

\* CCNIP : Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole

- **Modalités de recours des salariés** : La Direction nous présente ici un ersatz de CPC (Commission Paritaire de Conciliation) qui examinerait uniquement les anomalies, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas eu d'évolution depuis 5 ans. Par ailleurs, le salarié devrait attendre 3 ans de résidence dans son mini de coefficient avant d'avoir le droit de solliciter un arbitrage. Les moyens et les informations mis à disposition de cette commission restent dans un flou complet. La Direction refuse de fournir des informations détaillées permettant de situer les positions individuelles par rapport aux situations collectives. Cela revient donc à refuser à cette commission d'avoir une vue objective pour traiter des cas particuliers. Elle ne pourrait donc travailler et émettre des avis que sur des données générales.

**L'ajout d'une classification des métiers de l'EP et quelques avantages reconduits  
du statut EAF ou des pratiques TRD constituent un socle commun bien maigre et peu ambitieux.  
Le projet de la Direction ressemble à s'y méprendre à la norme TOTAL.**

## **Les passerelles d'Elf EP vers TFE SA :**

- **Garantie d'évolution**

La Direction propose que tout salarié ayant opté pour un passage à la CCNIP « bénéficie » à l'issue d'une unique période de 5 ans, d'une progression de rémunération au moins équivalente à celle dont il aurait bénéficié dans le cadre des automatismes d'Elf EP. Le principe selon lequel nul ne perdra aujourd'hui et demain par rapport à ce qu'il aurait eu s'il était resté à son statut d'origine, est déjà très vite oublié et réduit à sa plus simple expression. **Le SICTAME-CGC revendique une garantie d'évolution sur la totalité de la carrière, révisée annuellement et concomitante aux OFA. Il demande que cette garantie s'apprécie en tenant compte des dispositions des protocoles « Grille de classement des ingénieurs » et « Aménagement de la structure de rémunération des OETAM » signés le 26 juillet 1998 ainsi que des mécanismes du statut du mineur, à savoir ancienneté et garantie concernant les durées maximales de séjour dans les échelons et les groupes d'emploi.**

- **Suppression des éléments familiaux**

Par leur nature individualisée et variable dans le temps, les éléments familiaux ont été la cible toute désignée pour opérer une diminution de rémunération. Baisser un élément statutaire collectif comme la prime de rendement, présentait un risque de rejet bien supérieur. Pour la Direction les rubriques appelées à disparaître sont donc l'allocation scolaire mensualisée, l'indemnité complémentaire de scolarité et la part représentant les enfants dans l'indemnité de chauffage et de logement. La proposition de la Direction consiste à calculer la somme de ces éléments jusqu'à la vingt-cinquième année de chaque enfant (la proposition initiale portait sur 20 ans). Cependant cette durée de calcul pourrait être tronquée si elle venait à dépasser la date prévisible de départ en retraite ou les 65 ans de l'agent si la date précédente n'est pas déterminée. Comme d'habitude la Direction ne renonce pas aux petits profits et n'applique aucune revalorisation alors que le statut Elf EP prévoit une actualisation annuelle pilotée par des indices INSEE de service ! La valeur prospective de l'allocation pour étudiant est basée sur la moyenne des barèmes entre la situation en famille et hors famille. Cette moyenne n'a aucune réalité. Seule la valeur moyenne des sommes réellement versées aujourd'hui pourrait être significative d'un comportement moyen.

**Le compte n'y est pas ! Une indemnisation sous la forme d'un solde de tout compte devrait couvrir les inévitables approximations dues à une situation réelle non conforme avec les calculs prospectifs et pour le renoncement aux avantages perdus notamment à la suite d'une modification ultérieure de la cellule familiale.**

- **Traitement du différentiel de la valeur du point entre Paris-Province**

Il n'existe pas à la CCNIP de tel différentiel. Cependant, les salariés, Elf EP affectés à Pau au moment de leur choix de passage à la CCNIP, verront leur rémunération de base augmentée de 6,25 %, au moment d'une mutation ultérieure vers Paris ou vers une filiale étrangère. À l'inverse, un parisien muté à Pau conservera sa rémunération initiale. **Cette mesure, empreinte de parisianisme, est discriminatoire** pour les salariés béarnais. Un salarié parisien venant à Pau sera payé 6.25 % de plus que son homologue palois. Dans le cas inverse, celui d'un palois muté à Paris, il sera payé au même salaire que son collègue parisien. Nous revendiquons l'égalité des salaires entre Pau et Paris pour les salariés CCNIP et par conséquent une augmentation de 6.25 % pour tous les provinciaux. **Notons également qu'au passage, la Direction fait l'économie du différentiel entre Pau et Paris de l'indemnité de logement (pour une famille de 3 enfants: 800 F par mois, 10 Kf par an et 150 Kf sur 15 ans).**

- **Suppression des Indemnités kilométriques trajet (IKT)**

Pour ceux qui passeraient chez TFE SA, les IKT seront supprimées et indemnisées par un cash correspondant au versement des IKT calculées sur une durée limitée à 5 ans et non pas jusqu'au départ en retraite. **Les IKT représentant un avantage acquis individuel devraient être conservées jusqu'en fin de carrière, la Direction ne devrait pas faire moins et respecter ainsi l'esprit de l'article 122-12 qui régit les fusions d'entreprises.**

- **Part ancienneté de la prime de productivité**

Cette prime est versée annuellement fin avril. Son montant, variable en fonction de la masse salariale et de l'ancienneté du corps social de l'entreprise, est d'environ 500F par année d'ancienneté groupe. Selon les calculs de la Direction, la prime est amenée à baisser en raison du vieillissement et de la baisse des effectifs. La prime 2002 est intégrée dans le salaire CCNIP et une indemnisation en cash viendra compenser l'augmentation différentielle de la prime sur une durée limitée à 10 ans.

- **Actualisation négative des sommes versées en cash et fiscalisation sur 4 ans**

Une actualisation négative de 3% (la proposition initiale était de 5%), sera appliquée pour partager, entre la Direction et le salarié, le butin résultant du placement potentiel des capitaux versés par avance. Dépossédés de leurs acquis, indemnisés sur la base de calculs approximatifs ou portant sur des durées tronquées, les salariés chargés de famille doivent de surcroît se transformer en spéculateurs pour conserver les sommes qui leur sont dues! Ce cash est de plus fiscalisé sur une durée de 4 ans au lieu de 25 ans, diminuant ainsi d'autant le revenu familial. Le mécanisme utilisé est celui d'un prêt fictif sur 4 ans. Au moment du passage, le montant total du cash sera versé. Ensuite pendant 4 ans, en fin d'année, une prime soumise à cotisation sociale et imposable sera versée puis immédiatement retenue au titre du remboursement du prêt. Ce prêt, à taux gratuit, est vu par l'URSAFF comme un avantage en nature. L'avantage en nature de ce prêt gratuit, sera calculé par l'URSAFF sur la base des intérêts d'un prêt au taux légal, soit 4,26 % pour 2002. Cet avantage sera cotisable et fiscalisable.

**Depuis le début de la négociation, le SICTAME-CGC a émis de vives réserves sur le principe du versement de sommes souvent importantes, lors du changement d'employeur (Elf EP vers TFE SA). En effet, ces sommes (que certains pourraient assimiler à tort à une prime au changement, avec les jalousies qu'une telle disposition susciterait) correspondent, en fait, au versement anticipé d'éléments salariaux présents chez Elf EP et supprimés de l'autre côté de la passerelle. C'est le contraire d'un cadeau, car le versement cash sera davantage fiscalisé, ne compense que partiellement les éléments supprimés, et s'accompagne d'une baisse de salaire. Nous avons demandé qu'en cas de baisse supérieure à 5 %, les intéressés puissent choisir entre le versement d'un cash et l'attribution de points d'harmonisation venant s'intégrer au salaire CCNIP.**

- **Classification :** voir le toboggan en page 4.

- **Période d'adhésion**

La Direction n'ouvrirait les passerelles que sur une période de temps très limitée, probablement entre avril et fin septembre 2002. Nous comprenons qu'un choix ne puisse être indéfiniment reporté. Cependant, en raison même de l'importance de la décision, il nous paraît normal que ces passerelles puissent être réouvertes ultérieurement, surtout si elles s'avèrent donner satisfaction aux premiers usagers, à moins que les désillusions ne soient déjà prévisibles ?..

***L'impétrant CCNIP sera appâté tel le chaland qui n'aura la prétendue bonne affaire qu'en signant vite !***

Durant les négociations, le SICTAME-CGC a tenté de réduire les dégâts pour le personnel. Malheureusement, les mesures annoncées seront source de frustrations objectives pour les salariés d'Elf EP et de TFE SA. Les pertes de garanties et les pertes financières, subies lors du passage des passerelles, n'ont pas de contreparties suffisamment crédibles. Par ailleurs, le socle CCNIP commun proposé par la Direction est minimal et n'est pas à la hauteur des ambitions et des moyens du Groupe. L'acceptation par les salariés de nouveaux statuts sociaux harmonisés est une condition nécessaire pour instaurer un climat de travail propice à l'enthousiasme et à la relève des défis techniques et technologiques futurs. Que la Direction ose ouvrir les passerelles dans les deux sens et laisse les salariés de la DGEP s'exprimer sur le choix de leur statut. L'harmonisation désirée et tant attendue, pourrait alors se faire rapidement et trouver une issue socialement acceptée de tous. L'entreprise, elle aussi, tirerait profit de ce climat de travail restauré. Dans nos métiers de prestations intellectuelles, l'ardeur, le dévouement intelligent et l'enthousiasme ne se commandent pas, ils se suscitent !

**La Direction ne doit pas gâcher une chance historique!**

*À suivre ... Prochainement, le numéro 5 : Quelques exemples concrets et comment résister le cas échéant...*

## Equivalence des classifications, proposée par la Direction en regard des salaires moyens constatés chez TFE SA et ELF EP au cours de l'année 2000 (données fournies par la Direction, salaire Elf EP ne tenant pas compte des primes de scolarité).

- Les propositions d'équivalence entre les coefficients CCNIP et les groupes d'emplois du Statut du Mineur sont contestables et ne tiennent pas suffisamment compte des équivalences de rémunération. Les salariés Elf EP sont systématiquement déclassés d'un à deux coefficients.
- Pour prendre le toboggan, repérez votre groupe d'emploi affiché sur l'étiquette puis suivez la flèche: exemple GE 15 vers K 460 (position III A1).
- Pour des raisons d'équité, nous revendiquons dans le cadre des passerelles que la majoration individuelle (écart entre le salaire réel et le salaire mini de votre coefficient) ne soit pas supérieure à 50% de la majoration individuelle moyenne du coefficient proposé. En clair, la majoration individuelle moyenne étant de l'ordre de 25%, votre rémunération ne doit pas dépasser 140% du mini de coefficient qui vous sera attribué. Dans le cas contraire, nous considérons que votre classement est incorrect. Sur nos remarques, la Direction a proposé un examen de la situation par la gestion des carrières si le salaire dépassait de 35% le salaire moyen du coefficient qui vous est attribué, soit environ 170% du mini du coefficient. Ce seuil est trop élevé. La Direction a également concédé que l'examen de requalification, fait par la gestion des carrières, puisse être demandé à l'initiative du salarié.

**N'hésitez pas à venir dans nos locaux SICTAME-CGC (Pau bureau F16, Paris bureau 04E41)  
pour faire évaluer par notre simulateur le coût d'un passage par le Toboggan**

